

命 令 書

申立人 X 1

被申立人 Y 1

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人 Y 1 (以下「Y 1」という。)は、京都市東山区花見小路四条上ルにおいて「千代」というクラブ「以下「クラブ千代」又は「店」という。)を経営するものである。クラブ千代は、平成 3 年 10 月 7 日に開店し、アルバイトを含む 15 名程度のホステスのほか、主にカウンター内の業務を担当するチーフ 1 名及び主にホールの業務を担当する主任 1 名の従業員で構成されている。

(2) 申立人 X 1 (以下「X 1」という。)は、平成 4 年 2 月 21 日、クラブ千代に雇用された者である。

なお、同人は、平成 4 年 2 月に京都地域合同労働組合 (別称きょうとユニオン。以下「ユニオン」という。)に加入しており、本件審問終結時においてユニオンの執行委員を務めている。

2 X 1 の入店から平成 4 年夏頃までの経過

(1) 平成 4 年 2 月 21 日、Y 1 は X 1 をクラブ千代のチーフとして採用した。職務内容は、店内の清掃等の開店準備、オートブル等の調理、グラス・皿等の洗浄・整理、電話の対応、ホステスの出勤管理等であり、勤務時間は午後 6 時 50 分から翌日の午前 1 時までであった。

なお、X 1 とほぼ同時期に、Y 1 は Z 1 (以下「Z 1」という。)をクラブ千代の主任として採用した。同人は、平成 5 年 6 月に退職したため、その後任として Z 2 (以下「Z 2」という。)が採用された。

(2) 祇園界隈のバー、クラブ等においては、ホステスの欠勤防止を目的として、欠勤に対して懲罰的に日当以上の賃金を差し引く、いわゆる倍引き制度が設けられている。クラブ千代における倍引き制度は、ホステスからの欠勤の電話連絡が当日になってなされた場合、その連絡が 4 人目以降になると、その日の日当に加えてさらにもう一日分の日当を給料から差し引くものであった。ただし、病気等の正当な理由がある場合は除外され、また、成績のよいホステスは適用を免除されたりして、現実に

倍引き制度が適用されたホステスは年に延べ2～3人程度であった。

なお、当初は常勤のホステスのみが対象で、アルバイトのホステスは対象外であった。

- (3) 平成4年夏頃、X1は、毎月1回開店前に従業員全員が集まって行われるミーティングにおいて、倍引き制度には反対であり、やめた方がよいと思う旨発言した。これに対し、司会をしていたZ1が「その話は後でしましょう。」と言って次の話に移り、その場は終わった。ミーティング後、Y1がX1にその発言の意図を尋ねたところ、X1は説明しなかった。そこでY1は、そのようなことはY1、X1、Z1等で行っている事前の打合せの場で提案するようにと言った。
- (4) X1は、倍引き制度を提案した翌日のミーティングにおいて、有給休暇制度の採用を提案した。Y1は「こちらで検討しておく。」と言い、ミーティング後、X1にその内容を尋ねたが、同人は具体的には答えなかった。

3 うすの会の活動

- (1) X1は、かねてより、看護婦のZ3（以下「Z3」という。）らとともに、うすの会と称する会を作っていた。
- (2) X1は、うすの会の活動として、新年会等の会合を持ち、賃金その他の問題についての相談を受け、またZ3とともに健康相談等を行ったほか、平成4年10月から5年9月頃まで、バー、クラブ等の閉店後、頼まれれば、実費でホステスやバーテンを車で家まで送り届けたりしていた。
また、平成5年7月から9月にかけて、X1とZ3が「水商売で働くみなさんへ」と題するうすの会への相談を呼びかけるビラを祇園界隈の店に配布したことはあったが、特定の店に対して同会の結成を通告したり、団体交渉を申しいいたりしたことはなかった。
X1は、クラブ千代の数名のホステスについても、うすの会の新年会等への参加勧誘、健康問題や賃金等の問題についての相談、売掛金の回収の手伝いをしたほか、家までの送り届けも不定期に行っていた。
- (3) なお、本件審問終結時において、うすの会には男性5名、女性2名の計7名が加入しており、Z3が会長、X1が執行委員長に就任している。

4 平成5年11月から本件申立てに至る経過

- (1) クラブ千代においては、平成5年10月頃からホステスが同じ日に多数休むことが何度もあり、11月15日にも5名ほどのホステスが休んだ。このためY1は、倍引き制度の対象を常勤のホステスからアルバイトのホステスにも広げることとし、その旨を従業員全員に伝えた。ホステスらはこれを受け入れ、Z2もこれを了解したが、X1は「倍引き制度そのものに反対であり、そういうふうなことを女の子に言いたくない。」と言って反対した。これに対しY1は、「私が営業方針として決めたことであるので従って欲しい。ホステスからの欠勤連絡の電話に対し、当日欠勤連絡の4人目に当たることを告げるだけでよい。」と説得したが、X1は、

倍引き制度に反対だからできないとしてそれを拒否した。そこでY 1はX 1に「もう今日から電話は一切とらなくてよい。そんなに私の言うことが聞けないのなら辞めてもらうことになるかもしれない。」と言った。

- (2) 11月16日、Y 1とX 1は前日の事柄について話し合うことになり、閉店後の17日午前1時頃から3時頃まで店の近くのスナック「ロビー」で話合いがもたれた。

「ロビー」において、Y 1はX 1に、店の方針に協力してホステスを休まずに出勤させて欲しい、チーフの仕事は単なる皿洗いと料理だけではないし、そもそもそれさえもできていないではないか、等と指摘したのに対し、X 1は、「倍引き制度は労働基準法に違反している。チーフとして入店しているのでホステスの出勤については責任はない。」等と答えた。これに対しY 1は、「水商売には労働基準法は関係ない。労組（ろうくみ）とか、有給休暇を作るとかいった考え方にはついていけない。」旨主張し、話合いは平行線となった。

そこで、Y 1はもうこれ以上話しても仕方ないと考え、X 1に「考え方を変えてまじめに働いてくれないのなら辞めてもらいたいと思うので、もう一度真剣に考えて欲しい。」と言い、話合いを終えた。

- (3) 11月17日午後4時頃、Y 1はX 1の自宅に電話し、考え方が変わったか尋ねたが、X 1が返事をしなかったので、考え方が変わらないのなら12月20日で辞めて欲しい旨告げた。

- (4) 11月19日午後2時頃、X 1はY 1の自宅に電話をかけ、「きょうとユニオンという組合に入っているので、ユニオンとして話しをしたい。」と言ったところ、Y 1は、X 1の言っていることが理解できなかったため、「わけの分からないことを言うのなら、もう今日から店に来なくてよい。」と言って電話を切った。

同日午後4時頃、X 1は、ユニオン書記長のX 2（以下「X 2」という。）とともにY 1の自宅を訪ね、解雇問題について話合いを申し入れたところ、午後7時から店の近くの喫茶店「タカ」で会うことになった。

- (5) 11月19日午後7時頃から8時半頃まで喫茶店「タカ」において、X 1、X 2、Y 1及びY 1が立会人として依頼した東山民主商工会のZ 4の4人で話合いがもたれた。

X 2がX 1の解雇についてY 1に尋ねたところ、解雇理由として、ピッチャーの汚れを客に指摘されたり、グラスに口紅がうっすら残っていたことが何回かあるなどグラス等の洗い方が汚いことや遅刻が多いこと等をあげ、X 1の勤務状態が不良であることについて説明した。これに対しX 1は、ピッチャーやグラスは洗剤を使って洗っており、グラス等が汚いといった客やホステスの苦情も聞いたことはないし、また、遅刻したことはほとんどないが、入店前に仕入れをするので遅刻することがあってもやむを得ない、等と反論した。

また、X 2が倍引き制度について尋ねたのに対し、Y 1は、店の制度

は祇園界限では厳しくない方であり、しかもほとんど適用されていなかった旨述べた。

こうしたやりとりのあと、Y 1 はこれ以上話しても仕方ないと考え、予め作成していた平成 5 年 12 月 20 日をもって解雇する旨記載された解雇通告書を X 1 に渡した。

- (6) 11月20日、X 1 が Y 1 に、前日の解雇通告書に記載された解雇日が12月20日となっていることについて電話で問い合わせたところ、Y 1 は「12月20日は間違いで、今日から来なくてよい。1 か月分の給料は支払う。」と返答した。
- (7) 11月30日夜、X 1 はクラブ千代へ給料を受取りに行った。Y 1 が X 1 に10月21日から11月20日までの給料30万円及び解雇予告手当として皆勤手当を除いた28万円を手交したところ、X 1 は28万円の領収書には12月分の給料として受領する旨記載して受け取った。
- (8) 12月 2 日、ユニオンは Y 1 に対し、X 1 の不当解雇撤回を求める団体交渉申入書を内容証明郵便で送付した。しかし、この内容証明郵便は郵便局預かりで開封されないまま、後日、ユニオンに返送されてきたため、ユニオンは同月 9 日に再び同様の団体交渉申入書を内容証明郵便で Y 1 に送付した。
- (9) 12月13日、Y 1 はユニオンの X 2 に電話し、X 1 の解雇についてはもう解決した問題であり、団体交渉に応じられない旨回答した。
- (10) 12月28日、ユニオンは、X 1 の解雇問題についての団体交渉応諾を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（京労委平成 5 年（不）第 8 号事件）。
- (11) 平成 6 年 2 月 10 日、当委員会の立会いにより、ユニオンと Y 1 との間で団体交渉が実施されたこともあり、同月 23 日、ユニオンは上記申立てを取り下げた。
- (12) 2 月 22 日、Y 1 は、X 1 の解雇問題の円満解決をあっせん事項として、当委員会にあっせん申請を行った。翌 23 日、あっせんが行われたが打ち切りとなった。
- (13) 4 月 6 日、X 1 は、同人に対する解雇撤回、原職復帰及びバックペイを求めて本件救済申立てを行った。

第 2 判断

1 申立人の主張

平成 4 年 8 月に X 1 らによって結成されたうすの会は、主にバー、クラブ等で働く労働者の労働条件の維持改善を図るなどの目的を達成するために結成された労働組合法上の労働組合であって、様々な活動を行っていた。仮にいまだ労働組合として不十分な点があったとしても、うすの会はその結成準備体とみなされるべきものである。

X 1 は、うすの会の組合活動として、クラブ千代のホステスに対し、定例会等への参加の呼びかけ、未払賃金、売掛金回収、健康問題等について

の相談活動、家までの送り届け等の活動を行ったほか、店のミーティングにおいて倍引き制度廃止や年次有給休暇制度採用の意見を表明したり、会員獲得のためのビラ配布等の幅広い活動を行っていた。

Y 1 は、上記のような X 1 の組合活動を認識していたのは明らかであって、平成 5 年 8 月頃、X 1 に対し店内でホステスを勧誘するなどの組合活動をしないよう規制する発言をしたり、11月17日のスナック「ロビー」での X 1 との話合いの中で労組（ろうくみ）と発言したりしたのである。

Y 1 は、解雇理由として X 1 の勤務態度の悪さや反抗的態度を挙げているが、これらは到底解雇理由になり得ないものばかりであり、後から解雇を正当化しようとして作り出されたものに他ならない。本件解雇は、Y 1 が、倍引き制度反対を表明するなどの X 1 の組合活動又は組合結成準備活動を嫌悪してなしたものであって、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

うすの会の規約は本件解雇後に作成されたものであって、解雇時点においては文章化された規約は存在しておらず、仮にそれを組合規約と考えた場合でも、労働組合法第 5 条第 2 項の要件を欠くだけでなく、また、規約に定めた運営がなされていないなど、同会は労働組合法の救済対象たる労働組合としての実態を有しておらず、同好会程度の団体に過ぎない。また、その活動も、X 1 1 人又はもう 1 人程度が相談活動と自称する同僚の世話やき程度の動きをしたことを組合活動と称しているに過ぎず、クラブ千代の店内において労働組合が話題になることもなかった。

Y 1 が X 1 を解雇したのは、X 1 の勤務状態が極めて悪い上に、何かと文句ばかりが多く、経営者の言うことを聞かないので解雇したのであって、組合活動又は組合結成準備活動とは何ら関係がない。

したがって、もともと労働組合自体が存在せず、組合活動等も行われておらず、Y 1 にその認識がない本件において、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為が成立する余地はない。

3 当委員会の判断

(1) うすの会について

申立人は、うすの会が労働組合法上の労働組合であると主張する。

しかし、うすの会として行われた活動は、前記第 1 の 3 (2) で認定した程度のものであって、到底これを労働組合の活動であるとはいい難いうえ、うすの会が X 1 の解雇問題が発生した後において、Y 1 に対し団体交渉を申し入れたことは一度もないし、当委員会に対し不当労働行為の救済申立てやあつせん申請をした事実もないことなどから判断すると、うすの会が労働組合法第 2 条にいう労働組合であると認めることはできない。

なお、申立人は、甲第 1 号証を提出して、平成 4 年 8 月 1 日現在、うすの会の規約が存していた旨主張するが、申立人の提出した甲第 2 号証

によれば、平成5年11月発行のうすの会「会報」NO4に「規約の文章化 入会の手続きの具体的方法など 事務的なことも必要と考えます」と明記してあることからすると、X1の解雇以前にうすの会の規約が制定されていたかどうかは疑わしい。

(2) X1の活動について

申立人は、X1の行っていた活動は少なくとも組合を結成するための準備活動であると主張する。

確かに、前記第1の3(2)で認定したとおり、X1がクラブ千代のホステス等に対し、うすの会の新年会等に誘ったり、健康、賃金等の問題について相談に応じたり、また、家までの送り届けを行っていたことが認められる。しかしながら、X1が誘った新年会等は、同僚間の親睦の機会を持つという目的にとどまるものであり、また、ホステス等に対する各種の相談活動も、X1が個人的に同僚の困りごとの相談に乗っていたというに過ぎず、家までの送り届けにしても、実費でホステス等の便宜を図っていたという以上のものではないと考えられる。

また、前記第1の2(3)(4)で認定したとおり、X1が平成4年夏頃のミーティングにおいて倍引き制度廃止や年次有給休暇制度採用の提案をしたことが認められるが、ミーティング終了後、Y1がその内容を尋ねたのに対し、X1がその提案の趣旨、目的さえ説明しようとしなかったことからみても、上記発言は組合活動又は組合結成準備活動の一環として行われたものでなく、単にX1個人の意見を表明したに過ぎないと見るのが妥当である。

さらに、前記第1の3(2)で認定したとおり、X1が祇園界隈の店にうすの会のビラを配布したことは認められるものの、その内容は困りごとについてうすの会へ相談するよう呼びかけたにとどまるものであり、いまだ組合を結成しようとする活動と評価しうる程度には至っていないというべきである。

(3) 本件解雇について

本件解雇は、Y1がかねてからX1の日頃の勤務態度に不満を持っていたなかで、X1が店の方針である倍引き制度について反対し、経営者の指示に従わなかったことを動機として同人を解雇するに至ったものであると考えるのが相当である。したがって、X1に対する本件解雇の理由が相当なものであるか否かはともかくとして、そもそも本件解雇がX1の組合活動又は組合結成準備活動を理由としてなされたものであるとは認められない以上、不当労働行為には該当しないと判断せざるを得ない。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成8年4月15日

京都府地方労働委員会
会長 前堀 克彦 ㊟